

¿Vale la pena estudiar? I El subempleo y las ganancias salariales de la educación en España

por Florentino Felgueroso
(Universidad de Oviedo y Fedea)

Luis Garicano
(London School of Economics y Fedea)

Sergi Jiménez
(Universitat Pompeu Fabra y Fedea)

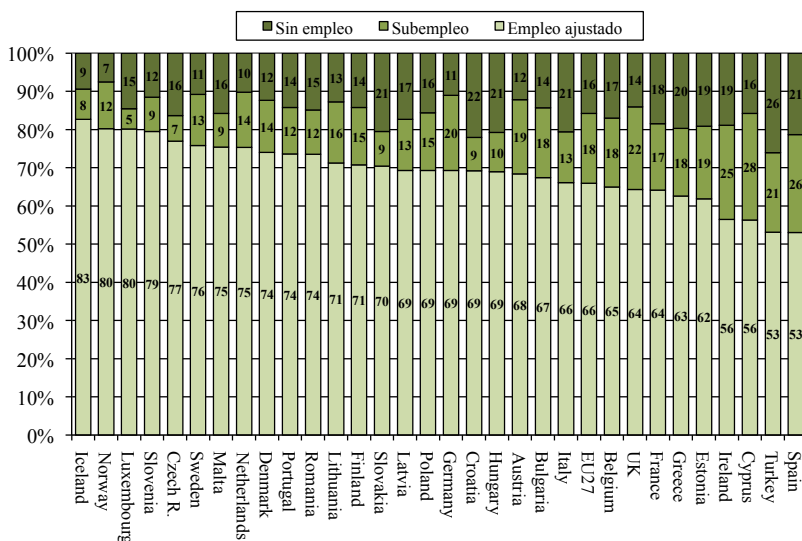
En España, cerca de un 30% de los jóvenes abandonan el sistema de educación reglada habiendo conseguido como mucho un título de Enseñanza Secundaria Obligatoria, y esta cifra no ha mejorado en los últimos años, al contrario que en los países de nuestro entorno. Si preguntamos a los jóvenes que abandonan sus estudios demasiado pronto por qué lo hacen, nos responderán con una frase que es el terror de todos los padres: “dejo mis estudios porque estudiar no sirve para nada.” Desgraciadamente, para el futuro de la economía española, no es extraño que los jóvenes duden de la sabiduría de invertir en capital humano. En ningún otro país de Europa es menos útil estudiar: los titulados ocupan trabajos para los que no hacían falta estudios, y, cobran salarios cada vez más bajos comparados con los de los no titulados.

1 El subempleo peor de Europa

España a la cabeza en subocupación

Primera evidencia empírica: España es el país de Europa con menor tasa de empleo adecuado al nivel de estudios de aquellos con educación terciaria. Como muestra el Gráfico 1, sólo el 53% de aquellos con educación terciaria ocupan trabajos para lo que esta es necesaria, comparado con el 66% de la Unión Europea. Esta diferencia con la UE se debe a un 8% más de no empleados que la media europea y a un 5% más de subempleo que la media europea. Como en el abandono escolar, sólo competimos con Turquía, en estos registros. Cuando miramos solo al subempleo, vemos que, con un nivel de subempleo del 26%, sólo Chipre tiene una proporción mayor de subempleo que España.

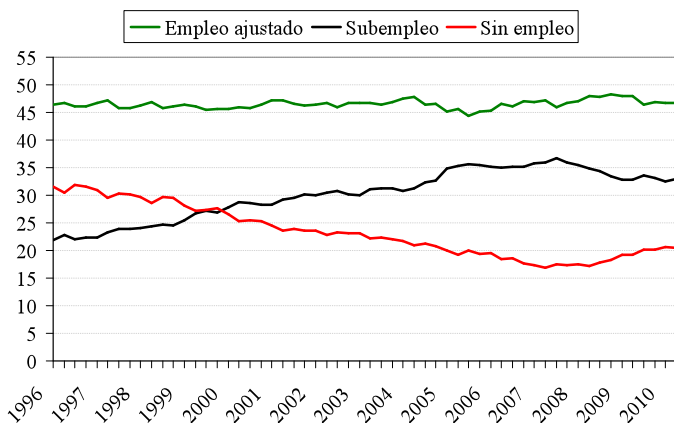
Gráfico 1: El triste destino de los titulados
 (% de titulados de educación terciaria por tipo de situación laboral)



Desde 1996, menos de la mitad de los titulados universitarios están en ocupaciones que requieren título universitario.

[Nos restringimos ahora exclusivamente a los titulados universitarios] Por alguna razón que se nos escapa, parece haber una constante universal de la distribución de la población universitaria española: desde 1996 hasta el 2010 ha habido crisis, recesiones, booms, burbujas, pinchazos. La población universitaria ha subido de 3m a 6m de personas. Y sin embargo, hay una constante asombrosa: en todos los trimestres, la proporción de titulados universitarios que encuentra un trabajo adecuado a sus estudios es entre el 46% y el 48%. En cifras, esto quiere decir que de los 6m de titulados universitarios a fines de junio del 2010, 2 millones están subempleados y 1.2 millones no empleados. Del mismo modo que sucede con el abandono escolar, el porcentaje de universitarios cuya ocupación no se ajusta a su educación se ha mantenido constante durante más de una década.

Gráfico 2: Evolución del subempleo entre Titulados Universitarios



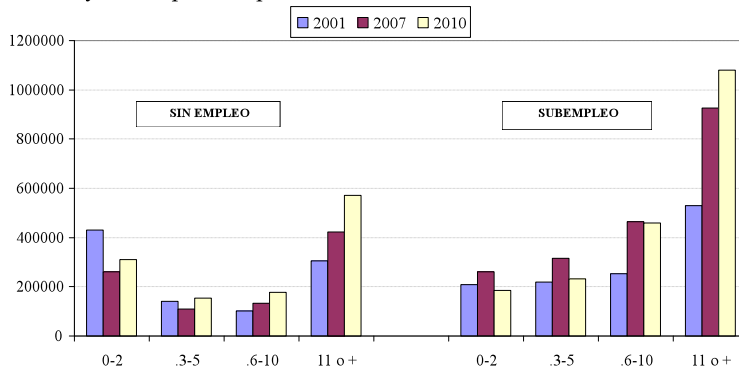
Nota: definición de empleo ajustado tit. sup.: dirección y gerencia, altos cargos AAPP y téc. y prof. con tit. de grado sup.; diplomados: lo mismo y téc. y prof. con tit. univ. media Menores de 65 años

Fuente: EPA (1º trim 1996- 2º trim 2010)

No es por la crisis: el 55% de los subempleados han finalizado sus estudios hace más de 10 años

El subempleo es un problema enquistado. Aunque la crisis ha hecho mella en los jóvenes entrantes universitarios, estas últimas promociones ya son de menor tamaño. Por cuestiones puramente demográficas, el número de titulados universitarios de 25-29 años que se había multiplicado por 6 desde finales de los años 70, ha comenzado a disminuir a partir de mediados de esta década, de tal forma que en términos absolutos el no empleo constituye un menor problema que en el año 2001, por ejemplo. Por otra parte, aunque la sobreeducación esté relacionada con la experiencia laboral y la antigüedad en la empresa, el desajuste permanente es altísimo: casi 1.1 m. de titulados universitarios subempleados (el 55% del total) han finalizado los estudios hace más de 10 años.

Gráfico 3: Número de titulados universitarios no empleados y subempleados por años desde finalización de los estudios



Nota: definición de empleo ajustado: tit. sup.: dirección y gerencia, altos cargos AAPP y técnicos y profesionales con tit. de grado sup.; diplomados: lo mismo y técnicos y prof. con tit. univ. media. Fuente: EPA (2º trim 2001, 2007 y 2010)

Obviamente el alto porcentaje de subocupación no es suficiente para concluir que no es económicamente razonable ir a la Universidad. En particular, si la alternativa es el desempleo, alternado con breves períodos con contratos temporales, estudiar puede tener un coste de oportunidad muy bajo o incluso negativo.

Desde la perspectiva de los precios y retornos, que son los que guían las decisiones, parece que estudiar sigue siendo rentable, lo que nos lleva a plantear la siguiente pregunta: ¿por qué entonces tanto abandono escolar?

Centrémonos en los costes y en un aspecto que puede explicar esta polarización y el subempleo: la asignación de recursos a los diferentes niveles del sistema educativo.

2. La inusual caída de la ganancia salarial resultante de la educación avanzada

Otro tema que está dando mucho trabajo a los investigadores es la fuerte e inusual caída de la prima o ganancia salarial debida a la educación en España—la ganancia salarial de los que continúan estudiando respecto a los que paran.

El punto de partida es que (1) la prima salarial educativa creció de forma muy considerable en EEUU desde principios de los 80; y, (2) aunque los trabajos iniciales, generalmente comparativos, encontraron una evolución

diferente en Europa, estudios recientes centrados en países específicos no dan resultados muy distintos de los americanos sobre el aumento de los premios salariales a la educación, aunque si observan cierto retraso en este aumento. Por ejemplo, varios trabajos muestran que las diferencias salariales por niveles educativos habrían aumentado en Suecia, Holanda o Alemania desde la década de los años 90, tras un período más o menos largo de caída. Otros trabajos con nuevas bases de datos de salarios internacionales también obtienen que, en realidad, la desigualdad salarial se ha incrementado en la mayoría de países de la OCDE desde mediados de los años 90 (ver OECD Employment Outlook del 2007 o Christopoulou, Jimeno y Lamo (2010), por ejemplo).

¿A qué se debe esta subida? La explicación más aceptada (avanzada inicialmente por Kevin M. Murphy y Larry Katz (1992)) para explicar el aumento de la prima salarial de los graduados universitarios es que su demanda relativa creció más rápidamente que la oferta en un contexto de cambio técnico particularmente sesgado a favor de la cualificación (véase, por ejemplo, un trabajo más reciente de Goldin y Katz (2007) que consiguen explicar la evolución de la prima desde 1890 con este mecanismo de oferta y demanda). Es decir, el cambio tecnológico (probablemente las tecnologías de la información) favorece relativamente a los que tienen estudios avanzados.

España está entre las raras excepciones en las que en lugar de incrementarse la desigualdad salarial, ha disminuido y, gran parte de los estudios existentes, achacan esta caída de la prima a la educación (véase, por ejemplo, Pijoan-Mas y Sánchez-Marcos (2010), Izquierdo y Lacuesta (2007), Felgueroso, Hidalgo y Jiménez(2010). Esto es preocupante: si la inversión en capital humano es cada vez menos rentable, cada vez tenderemos menos a acumularlo. Discutimos aquí la evidencia al respecto. Nos centramos aquí en la prima a la vía universitaria/bachiller.

La caída de la prima salarial en España

Para ilustrar las claves de esta caída utilizamos dos fuentes de datos: la Encuesta de Estructura Salarial (para los años 1995, 2002 y 2006) y la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social. La primera nos permite diseccionar con detalle las diferencias según el nivel educativo y la segunda nos

permite abarcar un período más amplio, aunque para ello nos tengamos que limitar a la diferencia salarial entre educados y no educados.

En el Cuadro 1, mostramos la prima salarial a la educación estimado utilizando la primera fuente datos. La prima salarial es el incremento porcentual en el salario real por hora obtenido por los que invierten en adquirir el nivel educativo correspondiente, por ejemplo, los que adquieren ESO ganan el 2.7% mas que los que abandonan en primaria.

Cuadro 1: Premio salarial de la educación
(Diferencias salariales estimadas entre niveles educativos)

	<u>1995</u>	<u>2002</u>	<u>2006</u>
ESO/Primaria o menos	0,009	0,017	0,027
Bachiller/ESO	0,282	0,217	0,168
Diplomado Univ. /Bachiller	0,249	0,254	0,207
Titulado Univ. Superior. /Bachiller	0,496	0,459	0,399

Nota: diferencias entre coeficientes estimados para los distintos educativos. Variable dependiente: log del salario hora real. Variables independientes: sexo, nivel educativo, años de antigüedad (y su cuadrado). Empresas de 10 o más trabajadores. Fuente: Encuesta de Estructura Salarial.

Como se puede ver fácilmente en el Cuadro 1:

Las ganancias salariales del título de ESO son prácticamente nulas:

La diferencia salarial entre aquellos que sólo tienen una educación primaria o menos y ESO es muy baja y se ha mantenido estable- la ganancia salarial es (después de eliminar los efectos de sexo y antigüedad) un 1%-2% de salario. Es tan baja esta ganancia que si fuera sólo cuestión de salarios que una vez decidido el abandono escolar, uno se puede quedar perfectamente con la primaria, cuatro años de estudios adicionales no aumentan casi nada los salarios.

1 A mayor nivel de estudios, mayor caída de la prima salarial:

Se observa una caída dramática de la prima del Bachiller en relación con la ESO (o menos): de un incremento del 28% de ganancia salarial real por hora por hacer bachiller a solo el 17% más.

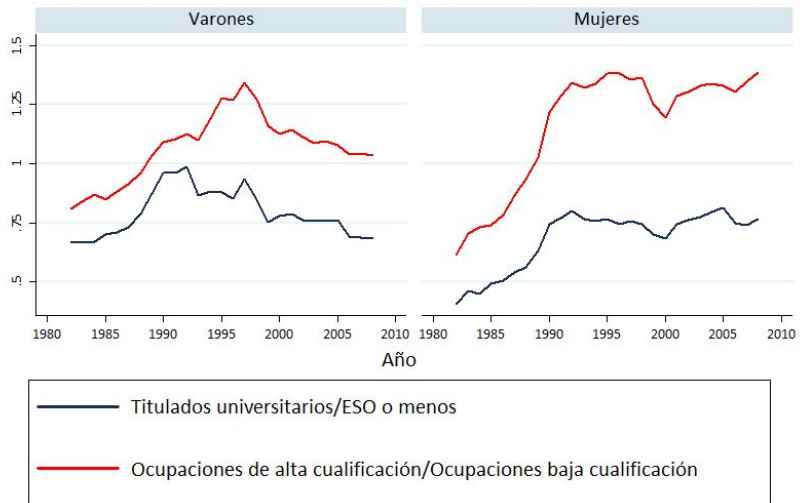
De forma similar, continuar estudiando hacia la Universidad también es menos rentable que antes. Los que adquirieron Titulaciones Universitarias Superiores pasaron de ganar un 50% más que los que tienen el Bachiller a un 40% más. Esto es muy sorprendente en el

contexto internacional, ya que esta diferencia es la que se considera de forma estándar como prima salarial a la cualificación, y tal como explicábamos más arriba, en el resto del mundo esta prima ha subido durante este mismo período. Discutimos los dos efectos que causan esta caída más abajo.

El análisis previo se puede completar con los datos sobre prima salarial procedentes de los registros de la Seguridad Social. Esta fuente permite ampliar el período de análisis de las diferencias salariales, pero son sólo fiables las diferencias entre niveles educativos extremos salariales, esto es, entre titulados universitarios en comparación con los de ESO o menos.

En el Gráfico 4 se muestra que después de una intensa subida durante los años 80, la diferencia salarial entre los trabajadores con un nivel educativo alto y aquellos con un nivel bajo, no habría cesado de caer desde principios de los años 90. De nuevo, justo lo contrario de lo ilustrado en la mayoría de países de la OCDE. En el caso de los varones la caída habría sido sustancial llegando ya casi a los niveles de mediados de los años 80, mientras que en el caso de las mujeres se observa un claro estancamiento.

Gráfico 4: Prima salarial a la educación



Nota: Ratio salarios mensuales medios Titulados Universitarios/ESO o menos. Fuente: MVCL (2008), Felgueroso, Hidalgo & Jiménez (2010)

2 De los 10 puntos de caída de la prima salarial real por hora, 8 se deben al incremento del subempleo

También en el Gráfico 4 observamos que la caída (estancamiento) de la prima a la ocupación para los hombres (mujeres) es muy posterior a la caída de la prima a la educación anteriormente comentada. Ello apunta a que gran parte de la caída de la prima a la educación es debida a un efecto composición inducido por el aumento de la fracción de trabajadores educados subempleados.

La importancia del efecto composición se puede observar volviendo a analizar la evidencia derivada de la Encuesta de Estructura Salarial, aunque distinguiendo, esta vez, entre subempleados y ajustados (ajustados son los que tienen una ocupación igual o superior, y no inferior, a la que su título les cualifica para ejercer). Encontramos que, efectivamente, los subempleados tienen una prima salarial muy inferior que los ajustados, y que este se mantiene casi constante (tanto para los titulados superiores como para los diplomados). Como aumenta de forma considerable la proporción de universitarios subempleados (del 40 al 60% de los titulados superiores empleados y del 52 al 76% de los diplomados de la muestra), el efecto composición – importante subida del subempleo– explica la mayor parte de la caída de la prima. En particular, de los casi 10 puntos porcentuales de caída para los titulados superiores, el efecto composición explica algo más de 8 puntos (es decir, 8 puntos sería la caída cambiando solo las proporciones de subempleados, manteniendo las primas en su nivel de 1995). Pero incluso para los universitarios ajustados (los no subempleados) cae, como vemos en el Cuadro 2, la prima en relación con el bachiller (y, por ende, con los trabajadores con ESO o menos). Este último fenómeno, como veremos a continuación, está relacionado con la mayor temporalidad y el menor premio por el capital humano específico (o antigüedad en la empresa).

Globalmente, la caída de la prima de los titulados superiores es aún mayor que las de los diplomados. En definitiva, a más educación, mayor caída de la prima.

Cuadro 2: Premio salarial de la educación
(Diferencias salariales estimadas entre niveles educativos por tipo de ajuste)

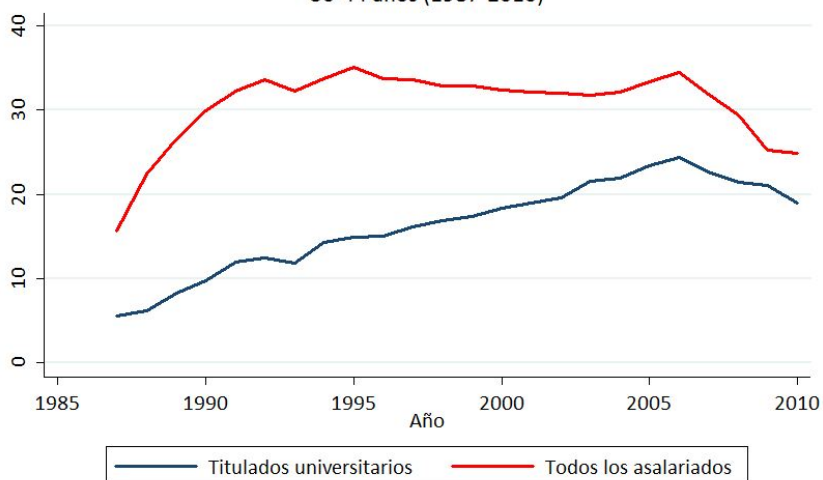
	1995	2002	2006
Diplomado Univ. subempleado/Bachiller	0,102	0,126	0,114
Diplomado Univ. ajustado/Bachiller	0,420	0,421	0,395
Titulado Univ. Superior. subempleado/Bachiller	0,254	0,247	0,237
Titulado Univ. Superior ajustado/Bachiller	0,651	0,657	0,631

Nota: diferencias entre coeficientes estimados para los distintos educativos. Variable dependiente: log del salario hora real. Variables independientes: sexo, nivel educativo, años de antigüedad (y su cuadrado). Empresas de 10 o más trabajadores. Ajustado: empleado en una ocupación adecuada a su nivel educativo o superior. Fuente: Encuesta de Estructura Salarial.

3 Los efectos de la temporalidad

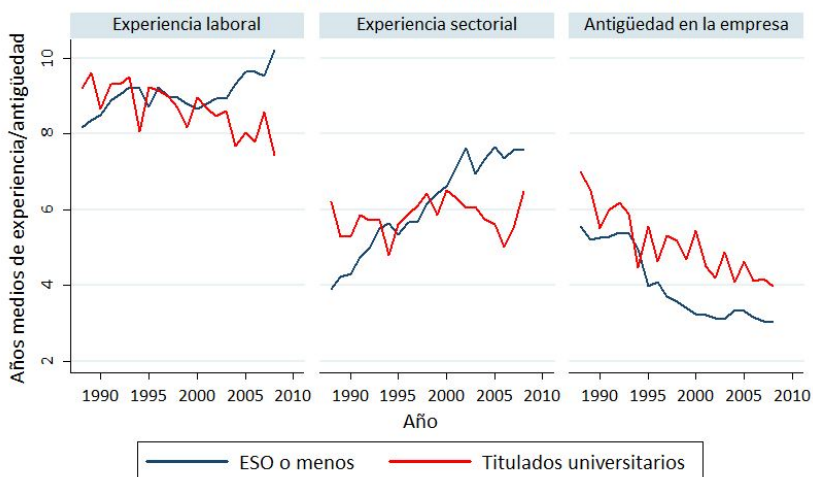
Otro factor importante a la hora de explicar la caída de la prima salarial es la temporalidad (véase el Gráfico 5), en particular, la explosión de la misma en la población con educación superior, no sólo entre los entrantes más jóvenes, sino también en edades más avanzadas. El aumento de la temporalidad entre los educados ha tenido importantes repercusiones sobre las diferencias en la experiencia laboral y la antigüedad en la empresa entre titulados universitarios y no titulados. La temporalidad ha ayudado a que estos últimos tengan más experiencia laboral, mientras que ambos grupos han visto reducida de forma significativa su antigüedad en la empresa, factor que ha repercutido en mayor medida en la prima salarial a los educados, ya que para ellos la prima salarial al capital humano que se con la permanencia en la empresa es mayor.

Gráfico 5: Tasas de temporalidad
30-44 años (1987-2010)



Fuente: EPA, 2º trimestres de 1987-2010

Gráfico 6: Experiencia laboral y antigüedad en la empresa a los 35 años por niveles educativos (varones, medias, 1988-2008)



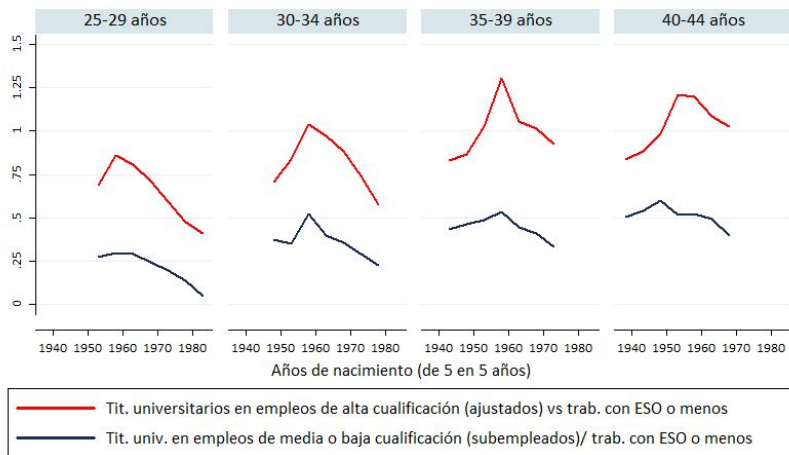
Fuente: MCVL 2008, Felgueroso, Jiménez & Hidalgo (2010)

4 La persistencia de la caída de la prima salarial por cohortes de edad

Finalmente, la evolución de la prima salarial por cohortes nos indica que las caídas registradas en la entrada en el mercado de trabajo se mantienen a medida que las cohortes envejecen. Lo que vienen a decir estos datos es que los efectos en entrada de los tamaños de las cohortes no se disipan con el tiempo. No se produce una sustitución entre trabajadores con titulaciones similares aún cuando los últimos entrantes van adquiriendo experiencia laboral. Este hecho, que compartimos con otros países mediterráneos, ya había sido comprobado en otros trabajos (véase, por ejemplo, Brunello & Lauer), siendo uno de los principales causantes el elevado nivel de protección del empleo a medida que aumenta la edad.

Gráfico 7: Primas salariales medias para distintas edades (*)

Tit. univ. en ocupaciones de alta y media-baja cualificación vs trabajadores de bajo nivel educativo



(*) Ratio salarios medios - Varones, 1988-2008

Fuente: MCVL 2008, Felgueroso, Hidalgo y Jiménez (2010)

Es importante remarcar que estos hechos tienen importantes implicaciones sobre varios aspectos del mercado de trabajo y del sistema de protección social. Por ejemplo, debido a caída de la prima salarial en las últimas cohortes la sustitución de generaciones de baja cualificación por generaciones de alta educación no generará aumentos de cotizaciones sociales tan importantes como se podría esperar a priori ya que la contribución de los educados será relativamente menor.

Conclusiones

Por tanto, la prima salarial de la educación tiene un comportamiento muy inusual en España. Mientras en otros países, el invertir en capital humano cada vez es más valorado por el mercado, la situación ha sido la inversa en España –el mercado ha ido valorando cada vez menos la inversión en capital humano. Hay al menos tres posibles explicaciones de este hecho, ambas preocupantes:

- 1) la calidad de las titulaciones educativas ha disminuido –la cantidad de capital humano “real” contenida en una titulación superior es menor que antes.
- 2) El modelo productivo ha incrementado la demanda de trabajadores sin cualificar (ladrillos, bares) y ha incrementado el precio relativo de éstos.

3) Tenemos un exceso de oferta de titulados universitarios.

Las consecuencias en cualquier caso son alarmantes. La prima o retorno a la educación es un precio clave en el mercado de trabajo; su caída da una señal a los jóvenes que debería preocuparnos: que estudiar, en realidad, no vale la pena.

Este problema puede ser parte de la clave para entender los malos resultados de PISA- si al final completar la secundaria post-obligatoria o, incluso, ir a la universidad no valen la pena, ¿para qué esforzarse?

Referencias

Brunello, G. y C. Lauer (2004): “Are Wages in Southern Europe More Flexible? The Effects of Cohort Size on European Earnings”, IZA DP No. 1299

Christopoulou, R., J.F. Jimeno y A. Lamo (2010): “Changes in the wage structure in EU countries”, European Central Bank, Working Paper Series, 1199

Felgueroso, F., M. Hidalgo y S. Jiménez (2010): “Explaining the fall of the skill wage Premium in Spain” Fedea Working Paper 2010-19.

Goldin, C. y L. F. Katz (2007): “The race between education and technology: the evolution of US Educational Wage Differentials: 1890 to 2005”, NBER WP N° 12984

Izquierdo, M., and A. Lacuesta (2007): “Wage Inequality in Spain: Recent Developments,” ECB working Paper 781, Banco de España

Katz, L.F. y K. Murphy (1992): “Changes in Relative Wages, 1963-1987: Supply and Demand Factors”, Quarterly Journal of Economics, 107 (1), 35-78.

Pijoan, J. and V. Sánchez (2010): “Spain is Different: Falling Trends of Inequality”, Review of Economic Dynamics, vol. 13(1), pp 154-178

**Publicado en Nada es Gratis en dos partes:
“¿Vale la pena ir a la Universidad? (I): El
subempleo peor de Europa”, el 6 de octubre de
2010, y “¿Vale la pena estudiar? (VI) La inusual
caída de la ganancia salarial resultante de la
educación avanzada”, el 9 de diciembre de 2011.**